

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang masalah**

Pada masa sekarang di Indonesia telah muncul banyak perusahaan yang bergerak di berbagai sektor usaha. Hal ini memberikan keuntungan bagi masyarakat kita yang sebelumnya menjadi pengangguran karena faktor pendidikan yang rendah dan keterbatasan keterampilan. Karena dengan munculnya perusahaan-perusahaan itu masyarakat bisa bekerja di dalamnya walaupun mereka hanya memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal tersebut sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menjamin Warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Mereka bisa menjadi pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja bersama oleh perusahaan yang memperkerjakannya. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan kemudian menjadikan adanya hubungan kerja antara keduanya.<sup>1</sup>

Pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut maka timbul hubungan kerja antara pkerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, waktu dan perintah.

---

<sup>1</sup>Syarief Basir, *Managemen dan Legal losultans*. Dalam <http://manajemenusaha.com> yang diakses pada hari Jumat tanggal 4 Maret 2011

Perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 1 Keputusan Menteri dan Transmigrasi RI No.100/MEN/IV/2004 menentukan bahwa :

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja agar kesehatan para buruh tetap terjaga sehingga tidak akan memberikan dampak buruk terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa :

Waktu kerja adalah 7 jam untuk 1 hari atau 40 jam untuk 1 minggu selama 6 hari kerja atau 8 jam untuk 1 hari atau 40 jam untuk 1 minggu selama 5 hari kerja. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan itu harus memperhitungkan waktu lembur dan harus memberi upah lembur.

Sedangkan mengenai waktu lembur telah ditentukan dalam Keputusan Menteri No.102/MEN/IV/2004 yang menentukan bahwa :

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Seorang pekerja yang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah bukan hanya untuk kesejahteraan diri pekerja itu sendiri tapi juga untuk kesejahteraan keluarga pekerja. Karena upah akan digunakan untuk mencukupi kebutuhan pekerja itu sendiri dan kebutuhan keluarganya.

Dalam kenyataannya kenyataan pelaksanaan kesejahteraan terutama dalam pengupahan terhadap tenaga kerja atau pekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dapat di ambil contoh sebagai berikut :

1. “Perburuhan tahun 2007 : penjerumusan hidup tak layak” yang ditulis oleh Ign. Taat ujianto dalam [www.wikimu.com](http://www.wikimu.com) yang diakses hari Jumat tanggal 18 Febuari 2011 pukul 16.30 WIB yang mengatakan bahwa negara telah melakukan sejumlah pelanggaran ham bagi kaum buruh terutama hak atas hidup layak dan hak mendapatkan pekerjaan. Bahwa Negara berkomitmen melakukan perbaikan ekonomi, terbukti upaya tersebut tak lain dan tak bukan adalah serangkaian penjerumusan kaum buruh ke dalam proses pemiskinan dan penghisapan.<sup>2</sup>
2. “Demo buruh 2008 Hapus system kontrak dan Outsourcing” yang ditulis oleh Frater Telo dalam <http://edymartin.wordpress.com> yang diakses pada hari Jumat tanggal 18 Febuari 2011 pukul 16.30 WIB diperingati sebagai **Hari Buruh Sedunia**. Kendati kata “buruh” kadar rasanya sangat negatif namun toh tetap digunakan sampai sekarang. Ribuan buruh berunjuk rasa memperingati Hari Buruh Sedunia atau populer disebut *May Day*. Kaum buruh mendesak

---

<sup>2</sup> Ignatius taat ujianto, *Perburuhan tahun 2007 : penjerumusan hidup tak layak*. Dalam [www.wikimu.com](http://www.wikimu.com) yang diakses hari Jumat tanggal 18 Febuari 2011

pemerintah dan pengusaha agar menghapuskan sistem kontrak dan *outsourcing* (sistem kontrak melalui pihak ketiga). Tuntutan lain adalah kenaikan upah dan penurunan harga berbagai kebutuhan pokok.<sup>3</sup>

3. “Buruh Jambu Bol Tuntut Kepastian Upah” yang ditulis oleh Benny N Joewono Buruh dalam [www.Kompas.com](http://www.Kompas.com) yang diakses pada Hari Jumat tanggal 18 Februari 2011 pukul 17.00 WIB. Pabrik Rokok Jambu Bol Kudus, Jawa Tengah, menuntut perusahaan PR Jambu Bol memberikan kepastian waktu pembayaran upah mereka maksimal 1 Maret 2011, menyusul hasil pertemuan sebelumnya belum ada kepastian.<sup>4</sup>

Bentuk konkrit lain dari proses pengupahan bagi pekerja yang tidak sesuai dengan Peraturan PerUndang Undangan dapat dijumpai pada PT. Esham Dima Mandiri Yogyakarta, karena pekerja yang bekerja di dalam perusahaan tersebut merasa kurang mendapatkan kesejahteraan dan upah yang layak. Hal tersebut dirasakan pekerja karena mereka telah bekerja melebihi batas waktu dan tidak diberi upah lembur seperti yang telah tertuang dalam perjanjian kerja. Oleh sebab itu menulis judul suatu penelitian ”Pelaksanaan Pengupahan bagi pekerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus pada PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta)”.

## **B. Rumusan masalah**

Bagaimana pelaksanaan pengupahan bagi pekerja waktu tertentu berdasarkan

---

<sup>3</sup> Frater telo, *Demo buruh 2008 Hapus system kontrak dan Outsourcing*. Dalam <http://edymartin.wordpress.com> yang diakses pada hari Jumat tanggal 18 Februari 2011

<sup>4</sup> Benny N Joewono, *Buruh Jambu Bol Tuntut Kepastian Upah*. Dalam [www.Kompas.com](http://www.Kompas.com) yang diakses pada Hari Jumat tanggal 18 Februari 2011

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta?

### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan bagi pekerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT.Esham Dima Mandiri.

### **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini mempunyai dua manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Obyektif**

Secara obyektif hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan mengenai pelaksanaan pengupahan yang harus sesuai dengan adanya perjanjian kerja agar kesejahteraan pekerja tetap terjaga.

#### **2. Manfaat Subyektif**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat agar mengetahui adanya penyimpangan yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan pengupahan bagi pekerja pada PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta berdasarkan ketentuan perjanjian kerja.
- b. Memberikan manfaat bagi instansi pemerintah agar mengetahui keadaan pekerja selama berada di tempat kerja yang ditekan oleh pengusaha yang mempunyai kekuasaan. Oleh sebab itu pemerintah diharapkan dapat berperan dalam membantu dalam pengawasan segala

tindakan sewenang-wenang pengusaha yang dikarenakan posisi pengusaha yang lebih kuat dibandingkan posisi pekerja serta turut memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja.

- c. Memberikan pengertian bagi pengusaha agar tidak melakukan penyimpangan terhadap isi dari perjanjian kerja termasuk dalam tindakannya untuk tidak memberikan waktu kerja yang berlebihan bagi pekerja. Sekaligus memberikan pemahaman bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu agar diberikan upah lembur karena akan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja.
- d. Memberikan dorongan bagi pekerja untuk berani bertindak apabila mereka merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha sepanjang ketidakadilan itu bertentangan dengan perjanjian kerja.
- e. Bagi penulis untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.

#### **E. Keaslian penelitian**

Sepengetahuan penulis Rumusan masalah yang diteliti merupakan penelitian yang pertama kali. Apabila dikemudian hari ada peneliti yang rumusan masalahnya sama dari yang diteliti maka penelitian ini merupakan pelengkap dari penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini sudah ada orang/penulis yang meneliti dengan variabel atau konsep yang sama yaitu mengenai Pengupahan bagi Pekerja berdasarkan Waktu Tertentu seperti sebagai berikut :

1. Pemilia Renny Triswati (0405 08633) dari Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Yogyakarta”. Dengan tujuan peneliti untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan satuan Polisi Pamong Praja di Yogyakarta menerapkan perbedaan upah dan waktu kerja yang berbeda antara Pekerja Waktu Tertentu dan Pekerja Waktu Tidak Terentu.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah bahwa fokus penelitian ini pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang telah bekerja melebihi masa Perjanjian Kerja seperti yang telah ditentukan dalam Undang-Undang dan perbedaan pemberian gaji antara pekerja tetap dan pekerja tidak tetap.

2. Michael Andreas Simajuntak (0505 09031) dari Fakultas hukum Atmajaya Yogyakarta dengan judul penelitian “Perlindungan hukum Terhadap Pelaksanaan Upah Pekerja kontrak di PT.Luhur Asa Vrima Yogyakarta. Dengan tujuan penelitian agar dapat mengetahui pelaksanaan upah minimum dan faktor-faktor yang mempengaruhi upah terhadap pekerja kontrak di PT.Luhur Asa Vrima.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah bahwa fokus penelitian ini pada upah yang diterima pekerja kontrak yang bekerja pada PT.Luhur Asa Vrima Yogyakarta dibawah upah minimum Daerah Istimewa Yogyakarta dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah minimum.

## **F. Batasan konsep**

1. Pengupahan adalah suatu proses, cara, perbuatan memberi upah.. Secara umum pengertian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
5. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dn/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

## **G. Metode penelitian**

1. Jenis penelitian



Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum yang hasilnya berupa fakta sosial.

Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum digunakan sebagai pendukung. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan responden sebagai sumber utama

## 2. Sumber data

Data penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden.
- b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, pendapat ahlihukum, buku-buku, hasil penelitian dan sebagainya

## 3. Metode pengumpulan data

### a. Penelitian lapangan (*field research*)

Adalah penelitian untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara wawancara secara terbuka menggunakan pedoman yang telah

disediakan sebelumnya mengenai permasalahan yang diteliti, ditujukan kepada narasumber untuk memperoleh keterangan lebih lanjut, sehingga dapat diperoleh jawaban yang lengkap dan mendalam berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Adalah penelitian untuk memperoleh data sekunder, dilakukan melalui studi dokumen yang berupa peraturan Perundang-Undangan, buku literature, makalah, hasil penelitian, artikel dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

Penelitian hukum ini juga menggunakan alat dalam memperoleh data.

Adapun alat tersebut antara lain :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

b. Wawancara

Wawancara dalam istilah lain dikenal dengan interview. Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan berita, data, atau fakta di lapangan. Prosesnya bisa dilakukan secara langsung dengan bertatap muka langsung (*face to face*) dengan narasumber. Namun, bisa juga dilakukan dengan tidak langsung seperti melalui telepon, internet atau surat (*wawancara tertulis*).

Sesuatu tentu, berhasil atau gagalnya suatu wawancara banyak tergantung pada pewawancara dan responden yang diperlukan keterangannya. Oleh karena itu perlu diciptakan suasana yang penuh toleransi dari kedua belah pihak dan perlu dihilangkan segala prasangka dan curiga.<sup>5</sup>

c. Observasi.

Observasi ialah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah bertempat di PT.Esham DimaMandiri Yogyakarta yang beralamat di Jalan Lingkar Luar Barat No.111 dusun bedog, desa Trihanggo RT.06/RW.05, kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman.

5. Responden dan Narasumber

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara ataupun kuisioner yang terkait langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti. Responden tersebut adalah pekerja waktu tertentu pada PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta sejumlah 16 orang yang terdiri dari Bapak Muh. Sidiq Purnomo S.E sebagai Distributor Manager, *sales* sejumlah 11 (sebelas) orang dan administrasi sejumlah 4 (empat) orang.

---

<sup>5</sup> Prof.Dr.Sorjono Soekanto, S.H.,M.A., *Ringkasan Metodologi Penelitian hukum Empiris*, Ind-hil-co, Jakarta. 1990, hlm 115

Narasumber adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu atas waktu kerja dan upah. Narasumber tersebut adalah Bapak Sultoni sebagai Pengawas ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman.

#### 6. Metode analisis data

Berdasarkan data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian, dilakukan analisis secara kualitatif yaitu metode analisis yang tidak disusun pada angka-angka tapi dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Adapun metode berpikir yang digunakan adalah metode berpikir induktif, yaitu metode berpikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

### H. Sistematika penulisan

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab agar penulisan hukum ini menghasilkan keterangan yang jelas dan sistematis, adapun bab-bab tersebut adalah :

#### **Bab I : Pendahuluan**

- A. Latar belakang masalah merupakan alasan atau dasar penulis dalam memilih judul.
- B. Rumusan masalah merupakan hal-hal yang diungkapkan dalam penelitian membersihkan segala kebingungan, memperjelas hulu penelitian dan arah kegiatan.

- C. Tujuan penelitian yaitu merupakan rumusan operasional kehendak peneliti melakukan penelitian dimana bahan penelitian mempunyai tujuan baik obyektif maupun subyektif.
- D. Manfaat penelitian, bahwa dalam penelitian harus memiliki kegunaan/manfaat baik praktis maupun teoritis.
- E. Keaslian penelitian, yaitu penulisan penelitian ini merupakan penelitian untuk pertama kali dan belum dilakukan oleh penulis lain, maka penelitian ini merupakan pelengkap dari penelitian yang sudah ada sebelumnya.
- F. Batasan konsep, yaitu penelitian yuridis dari masalah yang diteliti.
- G. Metode penelitian, yaitu suatu metode atau teknik pengambilan sumber data, jenis penelitian, dan analisis data.
- H. Sistematika penulisan yaitu penyajian hasil penelitian secara ilmiah.

**Bab II :** Bab ini merupakan pembahasan yang berisi teori yang melandasi pembahasan data yang berhasil dikumpulkan oleh penulis serta analisa dari data yang dikumpulkan. Bab pembahasan yang disampaikan adalah mengenai tinjauan tentang perjanjian pada umumnya, tinjauan tentang pekerja, tinjauan tentang upah. Selain itu diuraikan juga secara jelas mengenai pelaksanaan pengupahan pada PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta.

**Bab III :** Penutup

Bab ini merupakan penutup yang terdiri dari penulis berdasarkan data yang dikumpulkan serta analisa berdasarkan data yang

dikumpulkan serta analisa berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan hasil Penelitian di PT.Esham Dima Mandiri Yogyakarta, khususnya hukum ketenagakerjaan dan teori yang berlaku. Dalam bagian ini juga akan diambil kesimpulan atas apa yang telah diuraikan dalam Bab I dan Bab II, serta disampaikan saran dan pendapat yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

